

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT  
BUMI SUBUR 4 PANARUKAN SITUBONDO**

Novi Endayani  
[noviendayani20@gmail.com](mailto:noviendayani20@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lusiana Tulhusnah  
[lusiana\\_tulhusnah@unars.ac.id](mailto:lusiana_tulhusnah@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to determine the effect of work discipline and work procedures on employee performance through work productivity at PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. The sampling technique used in this study is a saturated sample. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)*

*The results showed that work discipline had a positive but not significant effect on work productivity. Work procedures have a positive and significant effect on work productivity. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work procedures have a positive and significant effect on employee performance. Work productivity has a negative and insignificant effect on employee performance. Work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance through work productivity. Work procedures have a negative but significant effect on employee performance through work productivity*

*Keywords: work discipline, work procedures, employee performance, work productivity*

**1.PENDAHULUAN**

Suatu organisasi sangat penting untuk menyusun sebuah prosedur kerja. Prosedur kerja merupakan tata cara atau tahapan bagaimana mengelola sebuah pekerjaan dengan baik dan benar. Penerapan prosedur kerja akan lebih efektif apabila ada sebuah komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam suatu organisasi, baik individu atau kelompok untuk mematuhi dan menerapkan prinsip-prinsip prosedur kerja yang sudah ada. Seorang manajer dan ruang lingkupnya harus mempersiapkan pedoman yang menjadi acuan bagi karyawan dalam

bekerja dan melaksanakan tugasnya. Acuanya yaitu adalah sebuah prosedur kerja yang menjadi pedoman tertulis sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dan sistem penghargaan yang diberikan untuk karyawan dengan tujuan untuk menunjang produktifitas kerja. Prosedur kerja memiliki prinsip yang dapat menjadi dasar pokok berfikir dan bertindak untuk karyawan sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dihasilkan dapat mencapai target yang sudah ditentukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Maryati (2014) menyatakan bahwa "Prosedur kerja yang baik prinsipnya

adalah sederhana, tidak terlalu rumit, dan berbelit-belit”.

Dibutuhkan peningkatan produktivitas kerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas selanjutnya dengan baik dan benar. Faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kenyataannya, produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut dengan kinerja lembaga tersebut. Umar (2014:9) memberikan pengertian “Produktivitas secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”. Sumarsono (2013:63) menyatakan bahwa “Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu”.

Disiplin kerja, prosedur kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja serta kinerja karyawan. Menurut Munparidi (2012:45), “Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan objek yang diteliti karyawan di PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo bergerak dalam bidang budidaya tambak udang. Merupakan salah satu unit yang berada di Jawa timur, yang dimana pusatnya berada di Banyuwangi. PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo yang dimiliki oleh bapak Gunawan Sugondo yang merupakan tangan ketiga, dimana tangan pertamanya yaitu bapak Arsyah dan tangan kedua bapak Tomi. Pada penelitian ini yang dipilih yang menjadi objek penelitian yaitu bagian pemeliharaan petakan di PT Bumi Subur 4 Panarukan yang berjumlah sebanyak 111 karyawan. Fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan berupa mes (tempat penginapan), kantin, dan 15 mobil angkutan. Berdasarkan observasi pada perusahaan ini sebagian karyawan kurang konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya. Kurangnya disiplin kerja membuat sebagian karyawan istirahat tidak sesuai dengan jam istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masih adanya karyawan yang masuk kerja dan keluar tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan jam kerja yang ditetapkan adalah 24 jam kerja, akan tetapi ada jam tersendiri untuk istirahat.

Prosedur kerja masih belum maksimal diterapkan di perusahaan ini yaitu masih adanya karyawan yang melakukan lembur tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kurangnya konsistensi karyawan dalam bekerja membuat karyawan dengan seandainya melakukan lembur dalam bekerja.

Tanggung jawab dan inisiatif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan yang kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin kerja**

Rivai (2012:82) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan” Menurut Sutrisno (2011:94) ada beberapa indikator didalam disiplin kerja yaitu:

- Taat terhadap aturan waktu.
- Taat terhadap peraturan organisasi.
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
- Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

### **Prosedur Kerja**

Thatagati (2015) mengemukakan bahwa “Prosedur kerja menggambarkan strategi yang digunakan untuk memastikan bahwa sebuah proses dilaksanakan dengan baik, konsisten, efektif, dan efisien”. Tanjung dan Subagjo (2012:33) menyatakan bahwa indikator-indikator prosedur kerja adalah

sebagai berikut:

- Kemudahan dan kejelasan
- Efisiensi dan efektivitas
- Keselarasan
- Keterukuran
- Dinamis.
- Berorientasi, kepada pengguna (mereka yang dilayani).
- Kepatuhan Hukum,
- Kepastian Hukum.

### **Kinerja**

Prawisentonono (2011:170) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”. Mangkunegara (2014:67) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- Kualitas kerja.
- Kuantitas kerja
- Tanggung jawab.
- Kerjasama.
- Inisiatif

### **Produktivitas kerja**

Wibowo (2017:256) berpendapat bahwa “Produktivitas dapat di kuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu”. Simamora (2016:612) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja, yaitu:

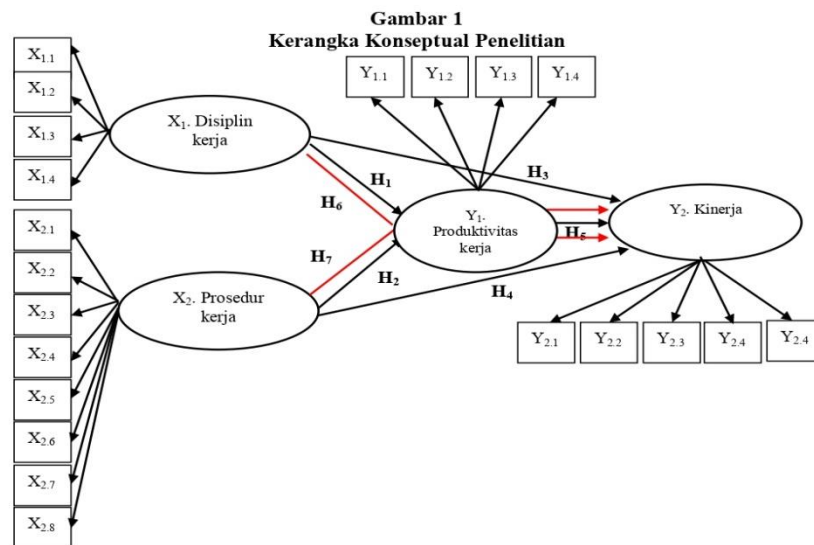
- Kuantitas kerja.
- Kualitas kerja.

- c. Ketepatan waktu.
- d. Tingkat absensi

**Kerangka Konseptual**

Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual hubungan atau kaitan antara konsep lainnya dari masalah

yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang dibahas”. Berikut ini akan digambarkan kerangka penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:



**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H<sub>2</sub> : Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja
- H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H<sub>4</sub> : Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H<sub>5</sub> : Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H<sub>6</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas kerja
- H<sub>7</sub> : Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas kerja.

**III. METODE PENELITIAN**

Sugiyono (2017:13) menyatakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian”.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Waktu dan tempat penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada Februari sampai dengan April 2022. Tempat penelitian ini di PT Bumi Subur 4 Kecamatan Panarukan Kabupaten Situbondo

**Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek

yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling*. Sugiyono (2017:82) menyatakan bahwa “*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan rumus slovin. Jadi sampel dalam penelitian yaitu 53 sampel

#### Metode Analisis Data

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan tetap PT. Bumi Subur 4 Panarukan Kabupaten Situbondo yang dipilih berjumlah 53 karyawan

#### Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator dari variabel X dan Y yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian

tidak valid (angka berwarna merah) dan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya  $> 0.70$ , Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas pada nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal

##### Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$ , maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah)

#### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) diketahui bahwa besarnya SRMR sebesar 0,093, *Chi-Square* sebesar 0,571 dan NFI sebesar 0,695 telah memenuhi kriteria yang diharapkan.

Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,457 ( $p \geq 0.05$ ) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

**Uji Koefisien Determinasi**

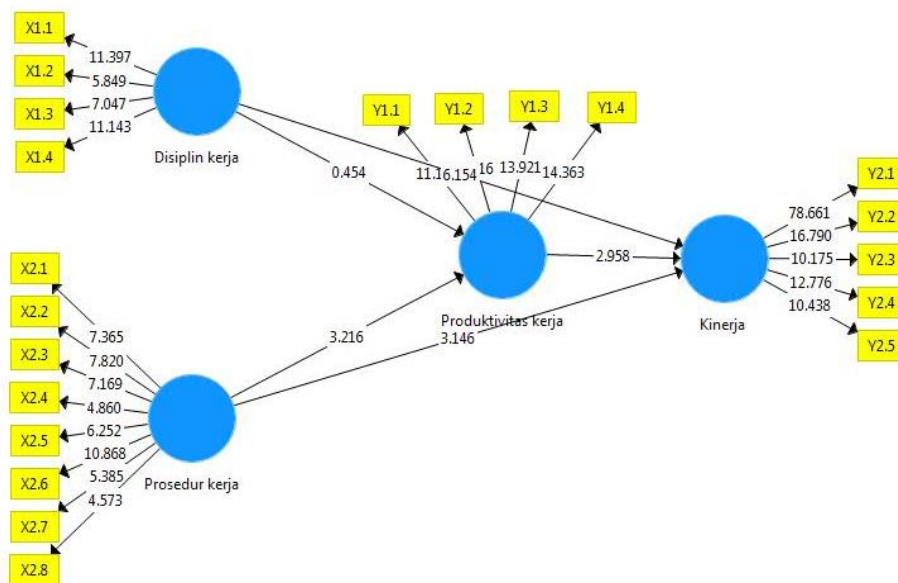
Berdasarkan hasil penelitian dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Prosedur kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Produktivitas kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,600 (60%), sedangkan sisanya 40% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Prosedur kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,391 (39,1%), sedangkan sisanya 60,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

**Pembahasan**

**1. Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja**

Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,066) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,695 ( $> 0,05$ ), maka

dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis 1 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan belum baik dan begitu juga produktivitas kerja yang diterapkan

karyawan belum efektif. Hal ini dikarenakan setiap peningkatan atau penurunan produktivitas dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja dengan tetap menjaga ketepatan waktu kerja yang ada dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas-tugas yang dimiliki masing-masing demi meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hafid (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

## 2. Prosedur kerja Terhadap Produktivitas kerja

Prosedur kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,583) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Prosedur kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa prosedur kerja yang dimiliki seorang karyawan mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap produktivitas kerja. Selalu berusaha meningkatkan (*upgrade*) prosedur kerja dengan maksud agar tujuan yang ingin dicapai dapat dilakukan dengan cara memperbanyak pengalaman dalam bekerja. Prosedur kerja menjadi faktor pendorong peningkatan produktivitas kerja, dimana semakin baik standar operasional prosedur maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumi Subur 4

Panarukan Situbondo. Prosedur kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan kebenarannya dengan aturan yang ditetapkan pada tempat kerja tidak melanggar peraturan perundang-undangan, dimana karyawan selalu mematuhi prosedur dalam bekerja yang diterapkan di PT. Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo yang sesuai dengan peraturan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Saputra (2017) menyatakan bahwa SOP (Standar Operasional Prosedur) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

## 3. Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,620) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Disiplin kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di PT. Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. Kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan

tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Febrianti (2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### 4. Prosedur kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prosedur kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,406) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Prosedur kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis 4 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila prosedur kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, peningkatan prosedur kerja telah mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Prosedur menggambarkan strategi yang digunakan untuk memastikan bahwa sebuah proses dilaksanakan dengan baik, konsisten, efektif, dan efisien. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian terdahulu oleh Monica (2019) yang menyatakan bahwa Standar operasional prosedur

berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

#### 5. Produktivitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,423) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,008 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian **hipotesis 5 diterima**. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Produktivitas kerja yang diberikan karyawan PT. Bumi Subur 4 Panarukan Kabupaten Situbondo kepada perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi produktivitas terhadap kegiatan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Bakdiyanto (2020) yang menyatakan bahwa Produktivitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

#### 6. Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,028) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,675 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Produktivitas



kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis 6 ditolak**. Kenyataan menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu karyawan mempunyai disiplin kerja baik akan meningkatkan kinerja tanpa melihat produktivitas kerja, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan terhadap tugas dan kewajibannya. Disiplin karyawan yang baik akan mencapai tujuan organisasi akan segera tercapai, tetapi jika disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Hafid (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

#### 7. Prosedur kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas kerja

Prosedur kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Produktivitas kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,246) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,039 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Prosedur kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Produktivitas kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **hipotesis 7 diterima**. Hal ini mengindikasikan bahwa Prosedur kerja akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja melalui produktivitas kerja. Sebab apabila

karyawan memandang Prosedur kerja tidak penting, maka kinerja melalui produktivitas kerja karyawan dapat menurun secara drastis. Produktivitas kerja bisa terlaksana sesuai target organisasi maka diperlukan prosedur kerja yang optimal. Prosedur kerja harus dibuat dan tersusun dengan baik terhadap karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan PT. Bumi Subur 4 Panarukan Kabupaten Situbondo baik secara individu maupun kelompok yang telah terlibat dalam organisasi. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Saputra (2017) menyatakan bahwa SOP (Standar Operasional Prosedur) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

#### V. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. ( $H_1$  ditolak).
2. Prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja ( $H_2$  diterima).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).
4. Prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  diterima).
5. Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  diterima).
6. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Produktivitas kerja ( $H_6$  ditolak).
7. Prosedur kerja berpengaruh negatif namun signifikan

terhadap Kinerja karyawan melalui Produktivitas kerja (H7 diterima).

## Saran

### 1. Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi.

### 2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan peneliti lainnya.

### 3. Bagi PT. Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo

- a. Demi memaksimalkan fungsi prosedur kerja sebaiknya dilakukan rotasi pekerjaan khususnya pada karyawan dan dibuat buku saku SOP untuk karyawan, serta diperlukan adanya pengawas/ inspeksi mengenai SOP.
- b. PT. Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo harus lebih tegas dalam menyikapi masalah kehadiran, karena kurangnya kejujuran dalam perusahaan dalam pengisian absen manual, sebaiknya perusahaan mempertegas dalam masalah kejujuran dalam pengisian absensi dengan cara berupa teguran atau peringatan dan juga perusahaan dianjurkan mengubah absensi manual ini menjadi lebih

baik seperti absensi “*finger print*”.

- c. Perusahaan disarankan untuk lebih memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja..

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryati. MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, pp. 47-54.
- Prawirosentono, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perisahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarsono, S. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*.

Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Prenada Media Group.

Tanjung, Adrian, dan Bambang Subagjo. 2012. *Panduan Praktis Menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Total Media

Thatagati, Arini. 2015. *Step By Step Membuat SOP*. Yogyakarta: Efata Publishing.

Umar, H. 2014. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2017 *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press